

EVALUASI PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS SECARA *E-LEARNING* DI BPSDM PEMERINTAH PROVINSI DKI JAKARTA

Abdul Kholik
BPSDM Pemprov DKI Jakarta
Email: kholik1970@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di BPSDM Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada aspek proses dan aspek hasil. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menggambarkan karakteristik dari aspek-aspek fenomena atau populasi yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, angket dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, angket dan pedoman dokumen. Evaluasi yang digunakan adalah model CIPP yang terdiri dari *Context*, *Input*, *Process* dan *Product*. Namun dalam penelitian ini hanya ada dua aspek yaitu Proses dan Produk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua komponen dalam proses implementasi terlaksana dengan efektif. Dan aspek produk atau hasil, semua peserta lulus 100% dengan kemampuan rata-rata dengan predikat "memuaskan".

Kata kunci: Evaluasi, Pelatihan, CIPP

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of the implementation of Supervisory Leadership Training at BPSDM DKI Jakarta Provincial Government in the process and outcome aspects. This type of research is descriptive research. Descriptive research describes the characteristics of the aspects of the phenomenon or population being studied. The research method used is a qualitative approach. Data collection techniques through interviews, questionnaires and documentation studies. Research instruments in the form of interview guidelines, questionnaires and document guidelines. The evaluation used is the CIPP model which consists of Context, Input, Process and Product. However, in this study there are only two aspects, namely Process and Product. The results showed that all components in the implementation process were carried out effectively. And the product or result aspect, all participants passed 100% with average ability with the predicate "satisfactory".

Keywords : Evaluation, Training, CIP

PENDAHULUAN

Sebagai bagian dari ASN, Pejabat Pengawas harus mau dan mampu mempersiapkan diri untuk mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan sehingga mampu bersaing di era globalisasi. Inovasi menjadi kunci paling utama di era industri 4.0 yang menuntut Pejabat Pengawas untuk memiliki kompetensi abad 21 yang mampu berpikir kritis, kreatif, komunikatif, dan kolaboratif. Dengan mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas ini diharapkan akan terwujud pejabat pengawas yang mampu menerapkan kepemimpinan yang layak dan menjamin terlaksananya akuntabilitas jabatan pengawas, yang mampu mengendalikan kegiatan pelaksanaan pelayanan publik

oleh jabatan pelaksana sesuai standar operasional prosedur.

Sampai saat ini Indonesia bahkan dunia masih berada dalam masa pandemi COVID-19. Bencana tersebut telah mengubah sendi kehidupan. Sesuai Surat Edaran yang diterbitkan Kepala LAN-RI Nomor 7/K.1/ HKM.02.3/2020 tertanggal 14 Maret 2020 yang mengamanatkan program PKP tetap dilaksanakan tetapi dengan mengambil mengubah strategi pembelajaran yang semula konvensional tatap muka diubah menjadi pembelajaran e-learning dengan tanpa mengurangi mutu dan tujuan pelatihan. Pelatihan yang dilaksanakan melalui e-learning ini dimaksudkan untuk mencegah penularan COVID-19.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelatihan ini, dimulai dari persiapan, proses pelaksanaan sampai hasil atau produk pada pelatihan ini perlu dievaluasi. Evaluasi adalah proses yang sistematis, prosedural dan berkelanjutan melalui tahapan mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan data, dan menyajikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan, menyusun kebijakan juga menentukan program lanjutan (Gunawan 2003). Dalam mengevaluasi tidak hanya fokus pada penilaian akhir dari proses pembelajaran, tetapi perlu juga mengevaluasi terhadap konteks, input, output, maupun mutu kualitas pembelajarannya.

Pelatihan adalah suatu usaha yang terencana dari sebuah organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan pegawai. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih spesifik pada saat ini (Bukit, Benyamin 2017).

Dapat didefinisikan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang terencana dan sistematis dari sebuah organisasi bagi para pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan teknis pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan yang lebih spesifik pada saat ini atau pekerjaan pada yang akan dijabatnya segera dalam jangka waktu yang singkat. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas atau PKP adalah sebuah program pelatihan bagi ASN yang menduduki jabatan setara eselon IV, sebagai pola baru yang sebelumnya Diklat PIM IV.

Tujuan dari Pelatihan Kepemimpinan Pengawas ini adalah untuk mengembangkan kompetensi pejabat pengawas sebagai peserta sehingga mampu memenuhi standar kompetensi manajerial pengawas. Pelatihan ini menggunakan E-learning. Konsep baru dalam kondisi pandemic Covid-19 yang mengharuskan *social distancing* (Suharyanto and A. B. L.

Mailangkay 2016). Jadi metode *e-learning* adalah merupakan metode yang dibutuhkan dalam kegiatan pelatihan dalam kondisi pandemic covid-19.

Namun dalam pelaksanaannya perlu adanya evaluasi. Evaluasi proses ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam wilayah-wilayah sebuah keputusan, memilah dan memilih informasi valid, informasi dan data dikumpulkan dan dianalisis serta disajikan dalam bentuk data yang berguna untuk pengambilan keputusan (Mahmudi 2011).

Terdapat banyak model evaluasi yang bisa digunakan untuk mengevaluasi suatu program pelatihan. Namun, yang paling umum digunakan adalah model evaluasi konteks, masukan, proses, produk (CIPP). Sebagaimana pernyataan Rahman, pada prinsipnya model CIPP mempunyai tujuan yang sangat mendasar bahwa tujuan utama dari evaluasi adalah bukan untuk membuktikan tetapi untuk memperbaiki suatu program (Rahman et al. 2020).

Model evaluasi CIPP dikembangkan oleh Stufflebeam dan Shinkfield pada tahun 1985. Tujuan evaluasi adalah untuk mengumpulkan data atau informasi yang akan dibandingkan dengan kriteria yang telah dibuat dan kemudian disimpulkan. Fakta atau temuan dalam aspek konteks, aspek input, aspek proses dan aspek produk dengan kriteria yang standar atau yang telah ditentukan pada sebelumnya dibandingkan sebagai cara pengambilan keputusan.

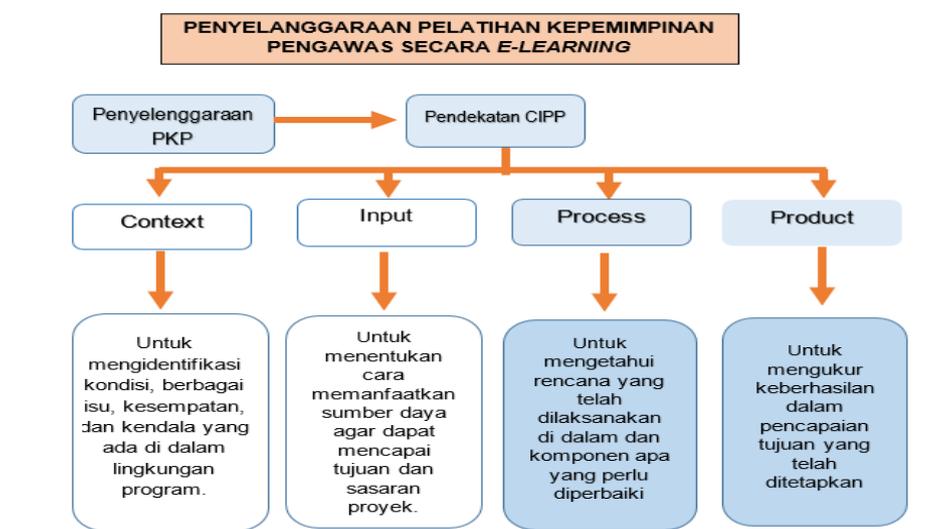
Maka untuk dapat mengetahui kualitas pelatihan PKP ini sehingga mendapatkan informasi yang dapat memberikan masukan kepada penentu kebijakan dalam pengambilan suatu keputusan terhadap program pengembangan pelatihan selanjutnya, maka penelitian ini menggunakan metode evaluasi CIPP. Namun agar lebih fokus dalam penelitian ini, maka hanya dua aspek yang akan diteliti yaitu aspek proses dan produk.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menggambarkan karakteristik aspek fenomena atau populasi yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesione dan studi dokumentasi dan sebagai instrumennya adalah peneliti itu sendiri dengan menggunakan alat bantu instrumen penelitian berupa panduan wawancara, kuesioner dan panduan

dokumen. Teknik keabsahan data melalui triangulasi sumber yaitu penyelenggara, fasilitator dan peserta pelatihan. Dengan triangulasi peneliti dapat mengecek ulang temuannya dengan membandingkan informasi atau data yang diperoleh dari subjek penelitian sehingga menghasilkan keabsahan data dan berguna untuk menghindarkan subyektifitas peneliti.

Sebagai kerangka berpikirnya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Aspek Proses penyelenggaraan PKP

Pada aspek proses meliputi beberapa komponen antara lain : a. pengelolaan pelatihan, b. kegiatan pelatihan, c. strategi pembelajaran, d. penyusunan aksi perubahan, dan e. kegiatan evaluasi.

A. Komponen pengelolaan pelatihan terdiri dari jadwal, materi, penugasan dan sarana prasarana pelatihan.

Hasil penelitian terhadap proses penyelenggaraan PKP secara umum pelaksanaannya sudah sesuai jadwal yang direncanakan, hanya saja pada pelaksanaan kegiatan Aksi Perubahan

mengalami pergeseran waktu terutama pada saat seminar, yang semua dijadwalkan satu keals satu hari, namun demi menjalankan protocol kesehatan yaitu mencegah kerumunan maka seminar dibuat perkelas menjadi dua hari. Untuk materi yang disampaikan sudah sesuai dengan kurikulum yang ditentukan dari LAN RI. Kurikulum PKP terdiri atas 13 mata pelatihan dan terbagi dalam 4 agenda lengkap terdapat dalam Keputusan Kepala LAN 1006 K.1 PDP.07 2019 tentang Kurikulum Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP).. Materi pelatihan adalah salah satu bentuk bahan kumpulan substansi pelatihan yang digunakan dalam proses pembelajaran yang disusun secara rapi dan sistematis dalam rangka mencapai standar kompetensi yang tentukan. Materi pelatihan yaitu semua topik yang

dipelajari dan dibahas dalam pelatihan. Semua materi yang dibahas tentunya berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai dalam pelatihan

Setiap hari sebelum pembelajaran dimulai setiap peserta diberi tugas untuk membuat resume materi. Materi yang dimaksud adalah materi yang akan dipelajari hari penugasan. Tugas resume merupakan tugas individu.. Pemberian tugas merupakan salah satu metode dalam pembelajaran. Sejalan dengan pemikiran Adiatman (2011) bahwa metode pemberian tugas atau penugasan sangat membantu pebelajar untuk menguasai dan mendalami materi yang diajarkan. Dengan membuat resume peserta membaca modul yang tersedia. Penugasan dapat dilakukan secara individu maupun kelompok tergantung jenis tugasnya. Pemberian tugas akan membantu mengembangkan kreatifitas dan aktifitas partisipasi dalam proses pembelajaran (ADIATMAN 2018). Berdasarkan informasi dari penyelenggara semua peserta melaksanakan kewajibannya yaitu membuat dan mengumpulkan tugas resume yang merupakan tugas setiap hari pembelajaran bagi setiap peserta. Dengan membuat resume peserta akan membaca modul yang diterima dan akan lebih mudah untuk mempelajarinya.

Sarana prasarana penyelenggaraan pelatihan sudah memadai yaitu terdiri dari ruang kantor penyelenggara dan ruang sekretariat, perangkat computer, laptop atau gadget lainnya dan jaringan internet yang kuat. Menurut Wahyu Widagdo dkk. (2018) ada beberapa syarat untuk kegiatan pembelajaran secara e-learning diantaranya adalah 1. Kegiatan pembelajaran dilakukan melalui pemanfaatan jaringan internet, 2. Adanya unit yang bertugas mengkoordinasikan semua kegiatan e-learning, 3. Adanya rancangan system pembelajaran dan sistem evaluasi.

B. Komponen kegiatan pelatihan, meliputi bahan tayang materi, penyampaian tujuan pembelajaran,

kenyamanan peserta, aktivitas peserta dan dibebastugaskan dari atasan.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui angket dan wawancara, bahwa bahan tayang yang disampaikan pengajar melalui tayangan sudah cukup terlihat dengan jelas. Selain itu juga dalam penyampaian tujuan pembelajaran juga jelas dan mudah dipahami. Tujuan pembelajaran perlu disampaikan pengajar karena merupakan salah satu fase yang cukup penting dalam pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Nana Syaodih Sukmadinata (2002) tujuan pembelajaran antara lain memudahkan dalam menyampaikan maksud pada kegiatan pembelajaran sehingga 1. peserta memiliki kemandirian dalam mencapai tujuan. 2. Memudahkan pengajar memilih dan menentukan bahan ajar, startegi belajar dan media pembelajaran., 3. Memudahkan pengajar dalam penilaian. Dengan mengetahui gambaran tujuan dan arah pembelajaran maka peserta akan lebih fokus untuk mencapai tujuan dengan memahami indikator-indikatornya

Peserta merasa nyaman dalam proses pembelajaran dilaksanakan secara e-learning. Sebagian besar peserta dibebastugaskan oleh atasan langsung selama mengikuti pelatihan. Segala aktivitas manusia ketika kondisinya nyaman maka akan merasa senang dan tidak bosan. Menurut Sastrowinoto (2001) pengertian nyaman adalah suatu rasa yang muncul jika pribadi seseorang diterima apa adanya oleh lingkungan sekitarnya, serta merasa senang dengan situasi dan kondisi sehingga yang bersangkutan merasakan kenyamanan.

Peserta PKP dalam mengikuti pembelajaran secara e-learning merasa nyaman. Salah satu kelebihan pembelajaran secara e-learning adalah membuat peserta tidak terkendala dengan tempat atau waktu. Peserta dapat mengikuti pembelajaran di mana saja. Peserta PKP angkatan 1 dan angkatan 2 Tahun 2020 sebagian besar merasa lebih nyaman mengikuti pembelajaran dari

rumah sehingga dalam mengemukakan gagasan, atau pendapat maupun pertanyaan tidak merasakan tekanan psikologis dari pengajar maupun temannya.

Dan aktivitas peserta selama pelatihan cukup antusias. Aktivitas bertanya bagi peserta pelatihan merupakan upaya untuk memahami materi, menambah wawasan serta memantapkan hal yang masih ragu (Cholifah Dkk 2013) dalam (Putri 2018). Aktivitas bertanya merupakan hak penting untuk membangkitkan rasa ingin tahu, memperdalam materi, memusatkan perhatian.

C. Komponen strategi pembelajaran, meliputi media dan metode yang digunakan, adanya *ice breaking*, pendekatan pembelajaran yang digunakan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh sebagian besar peserta menyatakan bahwa penggunaan media dan metode pada pelatihan kepemimpinan pengawas sudah sesuai dan bervariasi. Metode yang digunakan antara lain: ceramah, tanya jawab, diskusi kelompok, *story telling*, penugasan, *games virtual*, *rolle play*, dan praktik/latihan. Para pengajar menggunakan media yang sesuai dengan tujuan pembelajaran. Media pembelajaran adalah merupakan suatu alat bantu dalam proses pembelajaran dengan tujuan untuk merangsang pikiran perhatian perasaan dan ketrampilan pembelajar sehingga terjadinya proses belajar (Tafonao 2018). Pembelajaran ini akan lebih optimal jika menggunakan media, senada dengan pendapat Ramli (2012) bahwa media suatu alat yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan dari pengajar ke pembelajar sehingga membantu merangsang pikiran, perasaan minat dan perhatian dan proses belajar menjadi optimal (Han and Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; Mckee 2019). Media pembelajaran mempunyai fungsi antara lain: 1. Membantu guru dalam mengajar. Bila media dipilih dan digunakan secara tepat

maka dapat mengatasi kekurangan kemampuan guru baik dalam penguasaan metodologi maupun penguasaan materi. 2. Membantu peserta pelatihan. Penggunaan media dapat membantu peserta mudah memahami materi, dapat membangkitkan daya kognitif, afektif dan psikomotor peserta dan menguatkan daya ingat. 3. Bervariasinya media dapat membantu memperbaiki pembelajaran. Metode latihan/praktik misalnya diterapkan pada materi membuat Aksi Perubahan. Metode dalam pembelajaran mempunyai beberapa manfaat. Menurut Eva Yuniarti dalam Haloedukasi.com menyebutkan bahwa manfaat metode pembelajaran antara lain : 1. Semakin beragam metode yang pengajar gunakan akan semakin mengasah kreatifitas dan inovasi dalam mengajar, 2. Penggunaan metode yang tepat materi yang disajikan akan mudah diserap pembelajar, 3. Dapat membantu dalam mengelola kelas, 4. Meningkatkan minat dan motivasi pembelajar, 5. Dapat menciptakan suasana kelas menjadi kondusif.

Salah satu metode dalam pembelajaran adalah metode diskusi. Metode sangat tepat diterapkan pada pembelajaran secara e-learning. Pembelajaran dengan model ini mengharuskan peserta maupun pengajar selalu berada depan layar laptop atau gadget lain. Dimulai dari awal pembelajaran sampai selesai, sehingga terasa lelah dan membosankan. Untuk mengurangi kejenuhan dan untuk mengefektifkan pembelajaran maka dibuatlah diskusi. Pada pelatihan kepemimpinan pengawas proses pembelajarannya semua pengajar 100% menerapkan metode diskusi. Setiap materi pelatihan disediakan waktu untuk dilaksanakannya diskusi melalui zoom dan tekniknya dibuat break-out room. Diskusi dilakukan dengan dibuatnya tiga kelompok besar melalui break-out. Setiap kelompok diberikan kasus kemudian dibahas di kelompoknya. Selama proses diskusi berlangsung pengajar mengamati jalannya diskusi. Selasai diskusi kelompok, peserta berkumpul lagi dalam

satu kelas besar, kelas virtual, kemudian masing-masing secara bergantian memaparkan hasil kelompoknya. kelompok lain memberikan masukan, pertanyaan atau saran.

Para pengajar / fasilitator sebagian besar melakukan *ice breaking* dalam proses pembelajaran pengajar melakukan untuk mengurangi kejenuhan dan agar lebih fokus dalam belajar. Dalam pembelajaran perlu adanya *ice breaking*. Beberapa manfaat *ice breaking* di antaranya dapat membantu peserta membangun kesiapan untuk belajar. Juga dapat membantu untuk kembali semangat dalam belajar dan dapat membuat peserta lebih focus (Mahmudah et al. 2019). Senada dengan pendapat Fanani bahwa manfaat *ice breaking* antara lain: dapat menghilangkan kebosanan, keletihan dan kejenuhan serta kecemasan karena dapat sejenak keluar dari rutinitas pembelajaran dengan melakukan gerak bebas dan ceria (Pallot et al. 2017).

Sebagian besar pengajar / fasilitator dalam melaksanakan proses pembelajaran menggunakan pendekatan andragogi. Peserta PKP ini semua sudah kategori orang dewasa. Sehingga dalam proses pembelajarannya harus menggunakan pendekatan yang sesuai yaitu pendidikan orang dewasa. Pendekatan pembelajaran yang dimaksud adalah metode andragogi. Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia kata andragogi artinya suatu ilmu tentang bagaimana cara orang dewasa dalam belajar. Senada dengan pendapat Hiryanto yang menyatakan andragogi atau pendidikan orang dewasa diartikan sebagai pendidikan bagi peserta didik dengan kategori dewasa atau sudah menikah atau berumur 18 tahun ke atas dan memiliki kematangan dalam rangka memenuhi tuntutan tugas dalam kehidupannya (Hiryanto 2017).

D. Komponen penyusunan Aksi perubahan, meliputi kemampuan coach, waktu coaching.

Berdasarkan informasi dari peserta dan penyelenggara disebutkan bahwa

coach mampu membimbing dan memberi motivasi caochee dengan baik, baik dalam bimbingan secara online maupun tatap muka penyusunan Aksi Perubahan. Agar coachingnya efektif dan berkualitas maka seorang coach harus mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan caochee. Dan mengetahui keterkaitan pekerjaan caochee dengan tujuan organisasi tempat dia bekerja. Coach harus mampu membagi informasi, memiliki dedikasi dan komitmen waktu dalam coaching. Selain itu coach mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik yang didasari atas kepercayaan dan seorang coach harus mampu memberikan ide alternatif dan masukan jika caochee mengalami kendala (Utrilla, Grande, and Lorenzo 2015). Dikutip dari Perkalan Nomor 8 Tahun 2018 bahwa definisi coach atau pembimbing teknis yang disebut juga coach adalah tutor yang mempunyai tugas membantu peserta pelatihan dengan melibatkan pemikiran dan sumber daya yang dimiliki, dan membangun proses kesadaran sendiri serta membuat berbagai strategi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka hadapi dengan metode yang sudah dibuktikan riset.

Kegiatan coaching dilaksanakan sesuai waktu dengan jadwal. Dua kali coaching sebelum seminar rancangan Aksi Perubahan dan dua kali coaching sebelum seminar hasil Aksi Perubahan. Agar terjalin hubungan kerja sama yang baik dan terbangunnya komunikasi yang efektif maka kegiatan coaching tidak dilakukan secara e-learning tetapi secara tatap muka langsung. Ada beberapa alasan mengapa coaching dilaksanakan secara tatap muka yaitu: 1. Agar pembimbingan bisa maksimal dan lebih detail pembahasannya 2. Agar langsung didiskusikan dengan coach jika ada ide2 kebaruan, relevan atau tidak dilaksanakan, 3 Lebih leluasa dalam memberikan arahan dan bimbingan dalam menyusun Aksi Perubahan, 4. Agar terjalin hubungan emosional yang intensif antara coach dan peserta sehingga tercipta komunikasi yang efektif.

E. Komponen Evaluasi kegiatan Evaluasi / Uji Substansi.

Berdasarkan informasi dari penyelenggara bahwa pada proses pembelajaran Pelatihan Kepemimpinan Pengawas secara e-learning, teknik pelaksanaan ujian substansi sudah tepat, waktu yang disediakan mencukupi, namun kurang pengawasan. Teknik pelaksanaan evaluasi dilakukan secara *online*. Setiap peserta diberikan kesempatan dua kali mengikuti ujian dan nilai yang diambil adalah nilai yang tertinggi.

Evaluasi adalah suatu proses yang sistematis dengan untuk menentukan nilai tentang sesuatu (tujuan kegiatan, unjuk kerja, keputusan, orang, proses maupun objek) berlandaskan pada kriteria tertentu (Wulan 2014). Evaluasi adalah suatu tahap penting dalam proses belajar mengajar. Dengan adanya evaluasi maka pengajar akan mengetahui perkembangan atau hasil dari pembelajaran. Evaluasi secara umum digolongkan menjadi dua yaitu teknik tes dan non tes. Dalam hal ini pelaksanaan evaluasi pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dilakukan dengan menggunakan tes untuk menguji kemampuan substansi dan dilaksanakan secara on-line. Tujuan dari Ujian Substansi ini adalah untuk mengukur keberhasilan peserta setelah mengikuti pelatihan dalam segi materi pelatihan. Menurut Doni dkk mengatakan bahwa suatu evaluasi pembelajaran dapat dikatakan sudah baik jika pelaksanaannya memenuhi tiga prinsip. Prinsip tersebut antara lain prinsip keseluruhan (*comprehensive*) yang artinya evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap suatu perubahan belajar. Prinsip yang kedua adalah prinsip kesinambungan (*continuity*) maksudnya adalah evaluasi pembelajaran yang baik dilakukan secara teratur dan berkesinambungan sehingga mendapatkan hasil kemajuan peserta dari awal mengikuti pelatihan sampai selesai. Prinsip yang ketiga adalah prinsip obyektivitas (*obyactivity*) yaitu evaluasi yang baik jika terlepas dari faktor

subyektif yang dapat merusak hasil evaluasi tersebut (Daryanto 2010). Dikatakan sebelumnya bahwa ujian kompetensi dilaksanakan secara online. Untuk menghindari hal yang tidak diinginkan seperti peserta menyontek, penyelenggara sudah mengantisipasi yaitu dengan menyediakan durasi waktu untuk mengerjakan hanya 60 menit. Dengan waktu yang ada sangat kecil kemungkinan peserta untuk menyontek atau membuka modul untuk mencari jawaban.

2. Aspek Produk/Hasil

Pada aspek produk terdiri dari komponen kelulusan peserta, kualifikasi kelulusan dan laporan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik.

A. Komponen kelulusan peserta.

Sebagaimana informasi dari penyelenggara bahwa ada beberapa kriteria kelulusan yaitu: mengikuti pembelajaran sesuai jumlah jam pelajaran yang ditentukan, mengerjakan pretes dan post test, studi lapangan dan evaluasi substansi, mengerjakan dan mengikuti seminar rancangan dan seminar aksi, serta jumlah nilai akhir yang diperoleh minimal 70,01. Sesuai dengan Keputusan Kepala LAN RI Nomor 1005/K.1/PDP.07/2019 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Pengawas. Peserta dinyatakan lulus bila memperoleh nilai kualifikasi paling rendah "baik" untuk pada setiap aspek evaluasi, peserta dinyatakan ditunda kelulusannya apabila memperoleh nilai dengan kualifikasi "kurang baik paling rendah" pada satu aspek penilaian evaluasi. Peserta dinyatakan tidak lulus jika mendapatkan nilai kualifikasi "tidak memenuhi kualifikasi paling rendah pada satu aspek penilaian. Dari 60 peserta semua memperoleh nilai diatas minimal 70.01, maka dinyatakan lulus 100%. Evaluasi hasil pembelajaran dilakukan setelah berakhirnya proses pembelajaran. Secara administrative evaluasi mempunyai fungsi : 1. Memberikan laporan; data hasil evaluasi yang disusun dan disajikan dalam bentuk

laporan untuk mengetahui kemajuan peserta dalam waktu tertentu. 2. Memberikan data; Nilai yang didapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, apakah peserta dinyatakan lulus atau tidak lulus. 3. Memberikan gambaran; data nilai yang diperoleh melalui evaluasi dapat memberikan gambaran terhadap masing-masing materi ajar, misal materi mana yang masih belum dikuasai peserta (Sukardi 2008). Dengan melihat nilai hasil evaluasi peserta maka dapat dinyatakan bahwa penyelenggaraan PKP tahun 2020 berhasil dengan memuaskan. Angka tersebut mempunyai arti bahwa peserta sudah menguasai materi pada kurikulum PKP. Kemampuan peserta sudah sesuai dengan tuntutan kurikulum yaitu sebagaimana tercantum dalam Keputusan Kepala LAN Nomor 1006/K.1/PDP.07/2019 Tentang Kurikulum pelatihan kepemimpinan Pengawas. Tercantum pada BAB II bahwa peserta diharapkan mempunyai Kompetensi Manajerial Jabatan Pengawas dan Kompetensi Pemerintahan sebagai Pengawas sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan.

B. Komponen kualifikasi kelulusan peserta.

Berdasarkan nilai hasil evaluasi peserta maka dapat dinyatakan bahwa penyelenggaraan PKP tahun 2020 berhasil dengan memuaskan. Kemampuan peserta sudah sesuai dengan tuntutan kurikulum yaitu sebagaimana tercantum dalam Keputusan Kepala LAN Nomor 1006/K.1/PDP.07/2019 Tentang Kurikulum pelatihan kepemimpinan Pengawas. Tercantum pada BAB II bahwa peserta diharapkan mempunyai Kompetensi Manajerial Jabatan Pengawas dan Kompetensi Pemerintahan sebagai Pengawas. Jumlah peserta yang terdiri dari 60 peserta terbagi dalam dua angkatan. Dari jumlah tersebut yang memperoleh predikat sangat memuaskan 17 peserta dan yang memuaskan 43 peserta.

Tabel 1. Kualifikasi Kelulusan Peserta PKP Angkatan 1 dan 2

Angkatan	Jml peserta	Laki-Laki	Perempuan	Rerata Nilai	SM	Mn
1	30	19	11	89,14	12	18
2	30	22	8	86,41	5	25
		Rerata		87,77	Jml: 17	Jml: 43

SM : Sangat Memuaskan

M : Memuaskan

C. Komponen laporan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik.

Aksi Perubahan merupakan produk/hasil dari pelatihan ini. Hasil implementasi Aksi Perubahan tersebut didokumentasikan dalam bentuk Laporan Aksi Perubahan. Penanganan terhadap dokumen laporan Aksi Perubahan disimpan secara rapi sementara laporan Aksi Perubahan yang berbentuk softcopy disimpan di komputer penyelenggara. Aksi Perubahan adalah bentuk kertas kerja yang disusun setiap peserta

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas untuk menunjukkan kompetensi kepemimpinan para pejabat pengawas yang sesuai dengan bidang tugasnya. Dikutip dari Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1006/K.1/Pdp.07/2019 Tentang Kurikulum Pelatihan Kepemimpinan Pengawas bahwa tujuan dari Aksi Perubahan kinerja pelayanan publik adalah untuk menunjukkan kemampuan kepemimpinan para peserta dalam mengelola perubahan dapat berbentuk inovasi dengan tujuan untuk peningkatan

kualitas kinerja pelayanan publik. Beberapa point penting makna Aksi Perubahan antara lain :

- a. Aksi Perubahan sebagai wahana bagi peserta untuk menunjukkan kompetensi kepemimpinannya.
- b. Aksi Perubahan dilakukan pada bidang tugas yang yang menjadi tanggung jawab peserta pelatihan
- c. Perubahan yang dilakukan dalam bentuk inovasi
- d. Dalam Aksi Perubahan diperlukan kolaborasi dengan seluruh stakeholder baik internal maupun eksternal
- e. Aksi Perubahan yang dilakukan harus dapat mengoptimalkan sumber daya organisasi.
- f. Aksi Perubahan diimplementasikan untuk meningkatkan kualitas kinerja pelayanan publik.

Aksi Perubahan sudah diimplementasikan di tempat kerja masing-masing peserta bersifat jangka panjang untuk mewujudkan kondisi ideal yang didalamnya memuat ide terobosan baru. Tetapi yang diimplementasikan selama masa pelatihan hanya tahap jangka pendek karena waktunya sangat terbatas. Semua peserta sudah mengimplementasikan Aksi Perubahan dan menyampaikan laporan hasil Aksi Perubahan dengan nilai rata-rata 86,84 kualifikasi "memuaskan".

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Aspek *Process* (proses)

Pelaksanaan kegiatan PKP yang diselenggarakan secara umum sudah efektif. Aspek pengelolaan, pelaksanaan kegiatan sudah efektif, strategi pembelajaran dalam media dan strategi variatif, sudah menerapkan pendekatan andragogi, dan dalam aspek penyusunan Aksi Perubahan coach sudah mampu membimbing dan memberikan motivasi kepada *coachee*.

2. Aspek *Product* (hasil).

Pelaksanaan kegiatan PKP yang diselenggarakan dengan jumlah peserta 60 orang yang terbagi menjadi dua angkatan yaitu angkatan 1 dan angkatan 2 hasilnya adalah kelulusan peserta mencapai 100% dengan predikat memuaskan dan semua peserta sudah mengimplementasikan serta menyerahkan Laporan Aksi Perubahan kepada Penyelenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiatman. 2018. "Efektifitas Penerapan Metode Pemberian Tugas (Resitasi) Terhadap Hasil Belajar Siswa Dalam Mata Pelajaran Biologi Kelas XI Ipa Sma Negeri 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa." 1–101.
- Bukit, Benyamin, 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Vol. 1. 1st ed.
- Hiryanto. 2017. "- 65 Hiryanto." *Dinamika Pendidikan* 22:65–71.
- Indrakusuma, H. Abdul, and R. Asti Putri. 2016. *E-Learning 1 (Teori Dan Desain)*.
- Mahmudah, Isnani, Program Studi, Pendidikan Guru, Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan, D. A. N. Ilmu, and Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2019.
- Manajemen, Jurusan, Universitas Sultan, Ageng Tirtayasa, M. Ainun Najib, Universitas Sultan, Ageng Tirtayasa, Dede Haryadi, Jurusan Manajemen, Universitas Sultan, and Ageng Tirtayasa. 2019. 3(2):20–36.
- Pallot, Marc, Olivier Christmann, Simon Richir, Laurent Dupont, Vincent Boly, and Laure Morel. 2017. "ICE Breaking." (11):1–7.
- Suharyanto, and Adele B. L. Mailangkay. 2016. "Penerapan E-Learning Sebagai Alat Bantu Mengajar." *Jurnal Ilmiah Widya* 3:17.
- Sukardi. 2008. "Evaluasi Pendidikan." *Jakarta: Bumi Aksara* 3(Pnj 3226):3.

Tafonao, Talizaro. 2018. "Peranan Media Pembelajaran Dalam Meningkatkan Minat Belajar Mahasiswa." *Jurnal Komunikasi Pendidikan* 2(2):103.

Utrilla, Pedro Núñez Cacho, Félix Angel Grande, and Daniel Lorenzo. 2015. "The Effects of Coaching in Employees and Organizational Performance: The Spanish Case." *Intangible Capital* 11(2):166–89.